

Vol. 2, No. 4, Tahun 2026
doi.org/10.63822/7p0xye78
Hal. 8555-8560

Kedudukan Hukum Pekerja Kontrak (PKWT) dalam Hal Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak

Mahfudin¹, Aturkian Laia²

Ilmu Hukum, Hukum, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta Timur, Indonesia¹

Ilmu Hukum, Hukum, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta Timur, Indonesia²

*Email Korespodensi: Mahfudin96@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 11-07-2026
Disetujui 17-07-2026
Diterbitkan 19-07-2026

ABSTRACT

This research analyzes the legal position of fixed-term contract workers (PKWT) facing unilateral termination of employment in Indonesia, where contract workers occupy a vulnerable position due to time-limited employment relationships. This normative legal research with a descriptive-analytical qualitative approach examines labor regulations, Industrial Relations Court decisions, and related academic studies. The findings indicate that PKWT workers have a different legal position from permanent workers, reflected in their rights upon termination. PKWT workers experiencing unilateral termination before the contract ends are entitled to compensation equal to wages until the contract period (Article 62 of the Manpower Law), while permanent workers are entitled to severance pay and length-of-service rewards. Judicial practice shows that unilateral termination can be declared null and void, with judges considering work continuity that may change PKWT status to permanent employment. The implementation of PKWT workers' rights still faces challenges such as regulatory disharmony, weak supervision, and ineffective administrative sanctions. This research recommends regulatory harmonization, improved supervision, strengthening law enforcement capacity, and formulating uniform national interpretation guidelines.

Keywords: Contract Workers, PKWT, Unilateral Termination, Legal Protection, Manpower

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis kedudukan hukum pekerja kontrak (PKWT) dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak di Indonesia, di mana pekerja kontrak berada pada posisi rentan karena hubungan kerja terbatas waktu. Penelitian hukum normatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif-analitis ini mengkaji peraturan ketenagakerjaan, putusan Pengadilan Hubungan Industrial, dan kajian akademik terkait. Temuan menunjukkan bahwa pekerja PKWT memiliki kedudukan hukum berbeda dengan pekerja tetap, tercermin dalam hak saat PHK. Pekerja PKWT yang mengalami PHK sepihak sebelum kontrak berakhir berhak atas ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu kontrak (Pasal 62 UU Ketenagakerjaan), sedangkan pekerja tetap berhak atas uang pesangon dan penghargaan masa kerja. Praktik peradilan menunjukkan PHK sepihak dapat dinyatakan batal demi hukum, dengan hakim mempertimbangkan keberlanjutan hubungan kerja yang dapat mengubah status PKWT menjadi PKWTT. Implementasi hak-hak pekerja PKWT masih menghadapi tantangan seperti ketidakharmonisan norma, lemahnya pengawasan, dan sanksi administratif yang belum efektif. Penelitian merekomendasikan harmonisasi regulasi, peningkatan pengawasan, penguatan kapasitas aparat, dan penyusunan pedoman interpretasi nasional yang seragam.

Katakunci: Pekerja Kontrak, PKWT, PHK Sepihak, Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak berada pada posisi paling rentan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa peringatan terlebih dahulu. Kerentanan ini berakar pada sifat hubungan kerja yang terbatas durasinya, berbeda dengan pekerja tetap yang mendapat perlindungan hukum lebih luas. Sekalipun peraturan ketenagakerjaan telah menyediakan instrumen perlindungan, masih banyak pengusaha yang memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja kontrak secara sewenang-wenang dan mengabaikan hak-hak normatif pekerja (Rafi & Rasji, 2025).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja merupakan payung hukum utama hubungan kerja di Indonesia, termasuk PKWT dan PHK (UU No. 13 Tahun 2003). Pasal 62 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir wajib membayar ganti rugi sebesar upah hingga batas akhir masa perjanjian. Norma ini diperkuat dalam Pasal 18 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021. Penelitian menekankan bahwa ketentuan Pasal 62 bersifat imperatif dan tidak dapat ditafsirkan longgar, sehingga ganti rugi parsial berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum (Rumimpunu, 2024).

Dalam praktik peradilan, PHK sepihak terhadap pekerja PKWT tanpa landasan hukum sah dapat dinyatakan batal demi hukum. Rafi & Rasji (2025) meneliti kasus PHK massal 550 pekerja PKWT di PT Far East Seating yang hanya mendapat kompensasi 1,7 kali upah, padahal PP No. 35 Tahun 2021 mewajibkan kompensasi proporsional sesuai masa kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dapat ditempuh melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau gugatan ke PHI sebagaimana diatur UU No. 2 Tahun 2004.

Menurut Harjanto & Gunadi (2025) bahwa ketidakharmonisan norma antara UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan PP No. 35 Tahun 2021 menimbulkan kerancuan hak pekerja dan kewajiban pengusaha, sehingga kepastian hukum bagi pekerja PKWT masih bersifat formal dan belum substantif. Kemudian menurut Sumadi (2025) perbedaan perlakuan hukum antara PHK pekerja PKWT dan pekerja tetap sangat signifikan. Hak-hak pekerja PKWT tidak sama dengan pekerja tetap karena uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja hanya berlaku bagi pekerja tetap. Hakim dalam memutus perkara lebih mendasarkan pada fakta keberlanjutan hubungan kerja, sehingga PKWT dapat berubah menjadi PKWTT apabila pekerjaan bersifat permanen.

Penelitian ini menawarkan perspektif berbeda dari kajian sebelumnya yang lebih terfokus pada aspek implementasi PHK secara umum. Penelitian ini mengkaji secara utuh kedudukan hukum pekerja PKWT dalam menghadapi PHK sepihak, mencakup pengaturan normatif, praktik peradilan, dan hak-hak pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat tiga permasalahan pokok. Pertama, bagaimana kedudukan hukum pekerja PKWT dalam menghadapi PHK sepihak menurut peraturan ketenagakerjaan? Kedua, bagaimana praktik peradilan dalam menyelesaikan perkara PHK sepihak terhadap pekerja PKWT? Ketiga, apa hak-hak pekerja PKWT yang terkena PHK sepihak dan bagaimana implementasinya? Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-normatif dengan spesifikasi deskriptif-analitis untuk mengkaji norma, putusan pengadilan, serta kesesuaian antara ketentuan hukum positif dan praktik pelaksanaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (yuridis normatif) dengan spesifikasi deskriptif-analitis. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan utama, mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menganalisis ketentuan hukum secara faktual dan mendalam dengan menggunakan teori-teori hukum untuk memperoleh pemahaman yang utuh mengenai kedudukan hukum pekerja kontrak (PKWT) dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak (Efendi & Ibrahim, 2018).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan), bahan hukum sekunder (buku teks, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu), serta bahan hukum tersier (kamus hukum dan ensiklopedia). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dan studi dokumen. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan metode interpretasi dan penafsiran hukum untuk mengkaji kedudukan hukum pekerja PKWT dalam PHK sepihak, praktik peradilan, serta implementasi hak-hak pekerja PKWT yang mengalami PHK sepihak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kedudukan Hukum Pekerja Kontrak (PKWT) dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Pengaturan mengenai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia menempatkan pekerja kontrak pada posisi yang secara normatif berbeda dengan pekerja tetap. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menjadi landasan utama yang mengatur hubungan kerja di Indonesia, termasuk di dalamnya ketentuan mengenai PKWT dan mekanisme PHK (UU No. 13 Tahun 2003). Perbedaan fundamental antara pekerja PKWT dan pekerja tetap terletak pada jangka waktu hubungan kerja, di mana PKWT dibatasi oleh durasi tertentu, sedangkan pekerja tetap memiliki hubungan kerja yang berkesinambungan tanpa batas waktu (Sumadi, 2025).

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dalam menghadapi PHK sepihak diatur secara normatif melalui beberapa pasal kunci. Pasal 62 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Ketentuan ini bersifat imperatif dan tidak dapat disimpangi, sehingga putusan hakim yang hanya mengabulkan sebagian ganti rugi berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum apabila klausul perjanjian tidak dirumuskan secara tegas dan jelas (Putri & Wardhana, 2025).

Kemudian, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja memberikan pengaturan yang lebih operasional mengenai hak-hak pekerja PKWT. Pasal 15 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa dalam hal PKWT berakhir karena jangka waktu berakhir dan pengusaha tidak memperpanjang atau memperbaharui perjanjian kerja, pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT yang besarnya dihitung secara proporsional berdasarkan masa kerja (PP No. 35 Tahun 2021). Ketentuan ini

berbeda dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang mengatur ganti rugi dalam hal terjadi PHK sepihak sebelum masa kontrak berakhir (Rafi & Rasji, 2025).

Oleh karena itu, ketidakharmonisan norma antara UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan PP Nomor 35 Tahun 2021 menimbulkan ambiguitas dalam penentuan hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja. Akibatnya, kepastian hukum bagi pekerja PKWT masih bersifat formal dan belum menyentuh aspek substantif.

B. Praktik Peradilan dalam Penyelesaian Perkara PHK Sepihak terhadap Pekerja PKWT

Dalam praktik peradilan hubungan industrial, putusan-putusan yang dihasilkan menunjukkan bahwa PHK terhadap pekerja PKWT yang dilakukan secara sepihak dan tanpa landasan hukum yang sah dapat dinyatakan tidak sah serta batal demi hukum. Rafi & Rasji (2025) menjelaskan bahwa kasus PHK massal terhadap 550 pekerja PT Far East Seating yang mayoritas memiliki status PKWT. Temuan penelitian mengungkap bahwa perusahaan melakukan PHK secara sepihak dan hanya bersedia membayar kompensasi sebesar 1,7 kali upah pokok, padahal ketentuan Pasal 15 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 mewajibkan pemberian kompensasi secara proporsional sesuai masa kerja.

Upaya perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang terkena PHK selama masa kerja dapat ditempuh melalui tahapan perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan sebagai langkah terakhir melalui gugatan ke pengadilan hubungan industrial sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antasari, 2024).

Kemudian, Harjanto & Gunadi (2025) menegaskan bahwa perbedaan penafsiran antarperadilan dan lemahnya pengawasan menyebabkan kepastian hukum belum terwujud sepenuhnya, sehingga diperlukan sinkronisasi regulasi dan panduan penafsiran yang seragam secara nasional.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa praktik peradilan menunjukkan bahwa meskipun terdapat putusan yang melindungi hak-hak pekerja PKWT, implementasinya masih menghadapi tantangan berupa ketidakkonsistenan putusan dan lemahnya pengawasan. Hal ini mengakibatkan kepastian hukum bagi pekerja PKWT yang mengalami PHK sepihak masih bersifat formal dan belum sepenuhnya menjamin perlindungan substantif.

C. Hak-Hak Pekerja PKWT yang Mengalami PHK Sepihak dan Implementasinya

Hak-hak pekerja PKWT yang mengalami PHK sepihak memiliki karakteristik yang berbeda dengan hak pekerja tetap. Sumadi (2025) menjelaskan bahwa hak-hak karyawan PKWT yang mengalami PHK diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan PP Nomor 35 Tahun 2021, namun hak-hak tersebut berbeda dengan pekerja tetap di mana uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja hanya diberikan kepada pekerja tetap. Kemudian, menurut Putri & Wardhana (2025) Dalam hal terjadi PHK sepihak sebelum masa kontrak berakhir, pekerja PKWT berhak atas ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan.

Rafi & Rasji (2025) mengungkap bahwa dalam kasus PHK massal di PT Far East Seating, perusahaan hanya menyanggupi pembayaran kompensasi sebesar 1,7 kali upah pokok, yang tidak sesuai dengan ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 yang mewajibkan pemberian kompensasi proporsional berdasarkan masa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi hak-hak pekerja PKWT masih menghadapi kendala serius, terutama dalam hal kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Menurut Harjanto & Gunadi (2025) menegaskan bahwa ketidakharmonisan norma antara UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan PP Nomor 35 Tahun 2021 menimbulkan ambiguitas dalam

penentuan hak-hak pekerja PKWT, sehingga kepastian hukum bagi pekerja PKWT masih bersifat formal, belum substantif.

Arifin et al. (2026) juga menjelaskan bahwa dalam beberapa kasus, hakim menilai hubungan kerja berdasarkan fakta keberlanjutan, bukan sekadar kontrak formal. Pendekatan ini memberikan peluang bagi pekerja PKWT yang telah bekerja dalam jangka waktu lama untuk memperoleh perlindungan hukum yang setara dengan pekerja tetap, meskipun secara formal berstatus kontrak.

Dengan demikian, implementasi hak-hak pekerja PKWT yang mengalami PHK sepihak masih menghadapi berbagai kendala, mulai dari ketidakpatuhan perusahaan, ketidakharmonisan norma, hingga perbedaan penafsiran antarperadilan. Akibatnya, perlindungan hukum bagi pekerja PKWT masih bersifat formal dan belum sepenuhnya menjamin kepastian hukum serta perlindungan substantif bagi pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditarik sejumlah kesimpulan penting yang mencerminkan kompleksitas kedudukan hukum pekerja kontrak (PKWT) dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak.

Pertama, status hukum pekerja PKWT dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara normatif diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Perbedaan mendasar antara pekerja PKWT dan pekerja tetap terdapat pada lamanya hubungan kerja, di mana pekerja PKWT memiliki durasi kerja yang terbatas. Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyediakan perlindungan berupa pemenuhan ganti rugi dalam jumlah upah hingga akhir masa kontrak, jika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebelum kontrak berakhir. Namun, ketidaksesuaian antara berbagai norma dalam peraturan perundang-undangan menciptakan ketidakjelasan dalam menentukan hak serta kewajiban pekerja, sehingga kepastian hukum bagi pekerja kontrak tetap hanya bersifat formal dan belum memiliki makna nyata.

Kedua, dalam praktik pemerintahan hukum terlihat bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja yang memperoleh upah secara kontrak tanpa dasar hukum yang memadai dapat dianggap tidak sah menurut hukum. Kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) massal di PT Far East Seating menjadi bukti jelas bahwa perusahaan tidak mematuhi ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mensyaratkan pemberian kompensasi yang sebanding. Upaya perlindungan hukum dapat dilakukan dengan cara berunding secara dua pihak, mediasi, konsiliasi, arbitrase, serta mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi prosesnya membutuhkan waktu yang cukup lama dan juga menghabiskan biaya yang tidak sedikit. Perbedaan cara memahami hukum antar lembaga peradilan dan kurangnya pengawasan yang memadai menyebabkan kepastian hukum belum tercapai secara lengkap.

Ketiga, pekerja yang menggunakan perjanjian kerja waktu terbatas (PKWT) yang dipecat tanpa sepengetahuan memiliki hak yang berbeda dibandingkan pekerja tetap, karena penggantian pesangon dan penghargaan masa kerja hanya berlaku bagi pekerja tetap. Pekerja yang mengikuti kontrak kerja waktu tertentu berhak menerima ganti rugi sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan serta kompensasi yang sebanding berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun, penerapannya masih mengalami tantangan serius, seperti ketidakpatuhan dari perusahaan, ketidaksesuaian antar norma, serta perbedaan dalam penafsiran oleh hakim. Pendekatan hakim yang mempertimbangkan

fakta keberlanjutan hubungan kerja memberikan kesempatan bagi pekerja PKWT yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama untuk mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap.

Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak masih perlu diperkuat melalui harmonisasi peraturan perundang-undangan, peningkatan pengawasan dan penerapan hukum, penguatan kemampuan aparaturnya penegak hukum dan hakim, serta peningkatan kesadaran perusahaan dalam memenuhi hak-hak normatif pekerja kontrak. Upaya tersebut merupakan langkah yang tak terhindarkan dalam mencapai kepastian hukum, keadilan, serta perlindungan yang nyata bagi pekerja yang bekerja dengan sistem PKWT di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Antasari, M. A. (2024). *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PKWT YANG DI PHK SAAT MASA PERJANJIAN KERJA BERLANGSUNG*” (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg) [Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang]. [https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/27259/1/2002056066_MUHAMMAD ALAIKA ANTASARI_Full Skripsi - Ghefira Raras.pdf](https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/27259/1/2002056066_MUHAMMAD_ALAIKA_ANTASARI_Full%20Skripsi%20-%20Ghefira%20Raras.pdf)
- Arifin, M., Abdullah, A., & Abdullah, M. (2026). STUDI PUTUSAN No.9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN BNA TENTANG KEABSAHAN HAK PEKERJA PASCA PHK PADA PT. BERSAMA SUKSES BAHAGIA MENURUT KONSEP IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah*, 7(3), 2667–2683. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/66975/25069>
- Efendi, J., & Ibrahim, J. (2018). *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Prenadamedia Group. <https://library.bpk.go.id/koleksi/detil/jkpkbpkpp-e-202111121937>
- Harjanto, D. Y., & Gunadi, A. (2025). Kepastian Hukum Bagi Pekerja PKWT yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 8(4), 7279–7289. <https://doi.org/10.24815/jr.v8i4.50264>
- Putri, A. P., & Wardhana, M. (2025). ANALISIS YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 54K/PDT.SUS-PHI/2021 TENTANG GANTI RUGI ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK SEBELUM BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT). *Indonesian Journal of Constitutional Law (IJCL)*, 1(1). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/ijcl/article/view/43517>
- Rafi, P., & Rasji. (2025). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT dalam Kasus PHK Sepihak oleh PT Far East Seating: Studi Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg*. 11(1), 31–43. <https://jurnal.upgriplk.ac.id/index.php/morality/article/download/978/278/>
- Rumimpunu, S. L. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum (e-Journal Unsrat)*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/view/55694>
- Sumadi. (2025). *IMPLIKASI HUKUM PHK PEKERJA KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)* [Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. <https://repository.unissula.ac.id/39729/>